

NEDISKRIMINUOJANČIŲ RIBOJIMŲ DRAUDIMO PAGAL EUROPOS BENDRIJOS STEIGIMO SUTARTIES 39 STR. TAIKYMO MASTAS

Inga Daukšienė *

*Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Europos Sąjungos teisės katedra
Ateities g. 20, LT-08303 Vilnius
Telefonas 271 4 512
Elektroninis paštas estk@mruni.lt*

Pateikta 2007 m. gegužės 9 d., parengta spausdinti 2007 m. birželio 27 d.

Santrauka. Šiame straipsnyje analizuojama nediskriminuojančių ribojimų draudimo taikymo mastas pagal Europos Bendrijos Steigimo Sutarties 39 str. (toliau – EB sutartis). Europos Teisingumo Teismas (toliau – ETT) pripažinęs nediskriminuojančių ribojimų nesuderinamumą su laisvu darbuotojų judėjimu, neapibrėžė šio draudimo taikymo masto. Vadovaujamės pozicija, kad itin platus nediskriminuojančių ribojimų draudimo aiškinimas galėtų lemti Europos Bendrijos kompetencijos pagal EB sutartį viršijimą, todėl teigtume, jog turėtų būti nustatytas šio draudimo taikymo mastas. Nustatydami draudimo apimtį, vadovaujamės „Keck formulės“ pritaikymu, todėl ieškome „prekės pardavimo metodų“ atitiktis laisvo darbuotojų judėjimo srityje.

Pagrindinės sąvokos: laisvas darbuotojų judėjimas, nediskriminuojančių ribojimų draudimas, nediskriminuojančių ribojimų taikymo apimtis, „Dassonville formulė“, „Keck formulė“, „prekės pardavimo metodai“.

IVADAS

Teisė nebūti diskriminuojamam dėl pilietybės ilgą laiką buvo laikoma kertine laisvo darbuotojų judėjimo teise. Dėl ETT pripažinto itin plataus nediskriminacijos dėl pilietybės principo pagal EB sutarties 39 str. 2 dalį aiškinimo pakako laisvo darbuotojų judėjimo taisyklės sieti vien tik su draudimu diskriminuoti kitų valstybių narių piliečius (toliau – ES užsieniečius) dėl pilietybės.

Tačiau 1995 m. *Bosman* byloje [1] ETT pripažino, kad su laisvu darbuotojų judėjimu nėra suderinamos nacionalinės taisyklės, kurios nors ir nėra diskriminuojančios dėl pilietybės, tačiau sudaro kliūtis patekti į kitos valstybės narės darbo rinką. Šis ETT sprendimas rodo laisvo darbuotojų judėjimo ribojimų sampratos pokyčius.

Šiandien EB teisės doktrinoje iš esmės palankiai vertinama nediskriminuojančių ribojimų draudimo koncepcija [2, p. 69; 3, p. 55; 4, p. 96; 5, 6], tačiau kartu reiškiami kritika dėl neapibrėžto šio draudimo taikymo masto. Vadovaujamės pozicija, kad itin platus nediskri-

minuojančių ribojimų draudimo aiškinimas galėtų lemti EB kompetencijos pagal EB sutartį viršijimą, todėl šiame darbe siekiame nustatyti šio draudimo taikymo mastą laisvo darbuotojų judėjimo srityje.

NEDISKRIMINUOJANČIŲ RIBOJIMŲ DRAUDIMO TAIKYMO MASTO PROBLEMA

1995 m. ETT sprendimas *Bosman* byloje [1] aiškiai parodo laisvo darbuotojų judėjimo ribojimų sampratos kaitą. Kol nebuvo priimtas šis sprendimas buvo įprasta EB sutarties 39 str. sieti vien su diskriminacijos dėl pilietybės draudimu. Nors, įvertindami ETT jurisprudenciją dėl EB sutarties 39 str. 2 dalies aiškinimo, galėtume teigti, kad ETT itin plačiai aiškindamas netiesioginę diskriminaciją, priartėjo prie nediskriminuojančių ribojimų draudimo dar anksčiau (pvz., ETT sprendimai *O'Flynn* byloje [7], *Bachmann* byloje [8], *Biehl* byloje [9]).

Bosman byloje [1], panašiai kaip ir *Dassonville* sprendime [10] laisvo prekių judėjimo srityje, ETT pabrėžė nacionalinių priemonių, trukdančių ES piliečiui patekti į kitos valstybės narės darbo rinką, nesuderinamumą su darbuotojų judėjimo laisve. ETT konstatavo,

* Mykolo Romerio universiteto Teisės fakulteto Europos Sąjungos teisės katedros lektorė, socialinių mokslų daktarė.

kad perėjimo kompensacijos taisyklė pažeidžia valstybės narės piliečio teisę laisvai judėti, o dar konkrečiau, iš šios teisės išplaukiančią teisę palikti savo kilmės valstybę, siekiant įsidarbinti kitoje valstybėje narėje (EB sutarties 39 str. 3 dalies b punktas). Todėl nacionalinės nuostatos, trukdančios pasinaudoti šia teise, nors taikomos neatsižvelgiant į asmens pilietybę, yra nesuderinamos su laisvo darbuotojų judėjimo principu [1, 93, 94, 96 punktai].

Netrukus *Bosman* bylos sprendimas buvo patvirtintas *Graf* byloje [11], *Lehtonen* byloje [12], vėliau *Hans van Lent* byloje [13]. Šios bylos aiškiai parodo ETT jurisprudencijos posūkį, pripažįstant nediskriminuojančių ribojimų draudimą pagal EB sutarties 39 str. Šis draudimas įpareigoja ne tik priimančią valstybę narę, bet ir asmens pilietybės valstybę, todėl valstybių narių nacionalinės taisyklės, trukdančios asmeniui patekti į priimančios valstybės narės darbo rinką, yra nesuderinamos su EB sutarties 39 str., nebent gali būti pateisinamos, remiantis objektyviomis priežastimis.

Tačiau ETT, pritaikydamas nediskriminuojančių ribojimų draudimo doktriną laisvo darbuotojų judėjimo srityje, neapibrėžė šio draudimo taikymo masto.¹ Todėl neaišku, kaip plačiai nediskriminuojančių ribojimų draudimas turi būti aiškinamas. Jeigu palaikytume platų šio draudimo aiškinimą, tai reikštų, kad iš esmės bet kokia nacionalinė taisyklė, kuri netiesiogiai ar tik potencialiai galėtų turėti neigiamos įtakos darbuotojų migracijai valstybėse narėse, būtų traktuojama kaip darbuotojų judėjimo laisvės pažeidimas.

Nediskriminuojančių ribojimų draudimo masto klausimas yra itin svarbus. Atsižvelgiant į draudimo apimtį, yra veikiamos valstybės narės nacionalinės teisės nuostatos. Nediskriminacijos dėl pilietybės principo užtikrinimas iš esmės neturi įtakos priimančios valstybės narės nacionalinės teisės normoms, nes ES užsienietis, atvykęs į priimančią valstybę narę, patenka į šios valstybės jurisdikciją. Nediskriminuojančių ribojimų draudimas veikia valstybių narių nacionalinės teisės normas, nes, pripažinus jų neigiamą poveikį darbuotojų migracijai, būtų pripažintas ir jų nesuderinamumas su EB sutarties 39 straipsniu.

Reikia pripažinti, kad egzistuojantys nacionalinių teisės sistemų skirtumai taip pat gali turėti įtakos darbuotojų migracijai valstybėse narėse. ES pilietis gali būti nesuinteresuotas vykti dirbti į kitą valstybę narę, jei tos valstybės narės nacionalinės darbo teisės ar bet kurios kitos teisės šakos nuostatos, jam atrodo „nepatrauklios“. Todėl, pripažinus itin platų nediskriminuojančių ribojimų draudimo aiškinimą, vienu atveju būtų sudarytos prielaidos, remiantis EB sutarties 39 str., ginčyti bet kokias „nepatrauklias“ valstybės narės nacionalinės teisės nuostatas, kitu atveju tai skatintų valstybes nares peržiūrėti savo nacionalinės teisės nuostatas ir įvertinti jų įtaką darbuotojų migracijai valstybėse narėse. Itin plačiai aiškinant nediskriminuojančių ribojimų draudimą,

¹ Tik *V. Graf* bylos sprendimas rodo, kad ETT laisvo darbuotojų judėjimo ribojimų nesieja su nacionalinėmis taisyklėmis, kurių poveikis darbuotojų migracijai Bendrijoje yra „pernelyg neapibrėžtas ir netiesioginis.“

manytume, kiltų abejonių dėl EB kompetencijos pagal EB sutartį peržengimo bei atitinkamai dėl nepagrįsto valstybių narių suvereniteto tam tikrose srityse ribojimo.

Remdamiesi tuo, kas pasakyta, manytume, būtų tikslinga apibrėžti nediskriminuojančių ribojimų draudimo taikymo ribas.

NEDISKRIMINUOJANČIŲ RIBOJIMŲ – DRAUDIMO TAIKYMO MASTAS LAISVO PREKIŲ JUDĖJIMO SRITYJE

Ieškant atsakymo dėl nediskriminuojančių ribojimų draudimo taikymo masto laisvo darbuotojų judėjimo srityje bei turint omeny sisteminių EB sutarties normų, reglamentuojančių vidaus rinkos laisves, aiškinimą, manytume, kad svarbu būtų atsižvelgti į tam tikrus ETT sprendimus dėl laisvo prekių judėjimo.

Čia pirmiausia reikėtų atsižvelgti į *Dassonville* sprendimą [10], nes teigtume, kad ETT sprendimas *Bosman* byloje [1] iš esmės reiškia „*Dassonville formulės*“ pritaikymą laisvam darbuotojų judėjimui.

Pažymėtina, kad, remiantis *Dassonville* sprendimu, ribojimų draudimas pagal EB sutarties 28 str. buvo traktuojamas labai plačiai. ETT nuomone, vienodo poveikio taisyklės *prima facie* patenka į EB sutarties 28 str., bet pagal Bendrijos teisę gali būti pripažintos pateisinamomis ir proporcingomis bei taip išvengti minėto straipsnio taikymo [14, 24 punktas). Pavyzdžiui, *Cinéthèque* byloje [14] ETT nusprendė, kad ginčijama Prancūzijos nacionalinės teisės taisyklė, draudžianti pardavinėti ar nuomoti vaizdajuostes filmų, kurie pirmus metus rodomi kino teatruose, gali daryti kliūčių prekiauti vaizdajuostėmis Bendrijoje dėl valstybėse narėse egzistuojančių tą patį klausimą reguliuojančių taisyklių skirtumų. Nors šioje byloje ETT pritaikė „privalomų reikalavimų“ koncepciją ir pateisino nacionalinę taisyklę, tačiau ginčijamos taisyklės įvardijimas kaip trukdančios prekybai Bendrijoje rodo itin platų vienodai taikomų ribojimų aiškinimą. Beje, Generalinio advokato *G. Slynn* nuomonė šioje byloje buvo kitokia. Jo teigimu, ginčijamos nacionalinės teisės taisyklės negali būti EB sutarties 28 str. draudžiamos, nes vienodai taikomos tiek vietinių, tiek importuojamų vaizdajuosčių platintojams, taip pat neturi įtakos importuojamoms prekėms patekti į nacionalinę rinką [14]. Vadovaujantis šia pozicija, tokie atvejai nepatektų į laisvo prekių judėjimo taikymo sritį.

Panašiai *Torfaen* byloje [15] ETT nusprendė, kad nacionalinė taisyklė, draudžianti prekiauti sekmadieniais, patenka į EB sutarties 28 str., bet gali būti pateisinama pagal Bendrijos teisę.

Šie ir panašūs ETT sprendimai sulaukė kritikos dėl pernelyg plataus nediskriminuojančių ribojimų draudimo interpretavimo, t. y. dėl jų taikymo ir tais atvejais, kai menki ryšiai su Bendrijos vidaus prekyba [16, p. 260]. Todėl, apsiriboję vien „*Dassonville formulės*“ pritaikymu EB sutarties 39 str. atžvilgiu, susidurtime su itin plačiu nediskriminuojančių ribojimų draudimo aiškinimu. Tai reikštų, kad iš esmės bet kokia nacionalinė taisyklė, kuri, nors ir vienodai taikoma tiek priimančios valstybės narės piliečiams, tiek ES užsieniečiams, turi

minimalų ar tik potencialų poveikį darbuotojų migracijai Bendrijoje. Ji galėtų būti pripažinta trukdančia darbuotojų migracijai Bendrijoje. Minimalus ar potencialus poveikis galėtų būti grindžiamas valstybių narių nacionalinės teisės sistemų skirtumais.

Šiandien yra aišku, kad ir pats ETT abejojo, ar jo strategija byloje dėl nediskriminuojančių ribojimų draudimo mastų yra teisinga. *Keck* byla [17] parodo pasikeitusį Teismo požiūrį.

Šioje byloje buvo ginčijama Prancūzijos nacionalinės teisės nuostata dėl sąžiningos prekybos, siekiant užkirsti kelią „nesąžiningam kainų nustatinėjimui“, draudžianti tų pačių prekių (nepakeitus jų būklės) perpardavinėjimą žemesnėmis kainomis nei jų faktinė pirkimo kaina. ETT, atsižvelgdamas į plintančią tendenciją, remdamasis EB sutarties 28 str. ginčyti bet kokias prekybos laisvę ribojančias taisykles, net ir tuo atveju, kai šios taisyklės nėra skirtos vien tik prekėms iš kitų valstybių narių, nusprendė dar kartą išnagrinėti ir išaiškinti savo praktiką šiuo klausimu. ETT pareiškė [17, 16 punktas]:

„Tačiau, skirtingai nei buvo nuspręsta anksčiau, nacionalinių nuostatų, ribojančių ar draudžiančių tam tikrus pardavimo metodus, taikymas prekėms iš kitų valstybių narių nėra toks, kuris tiesiogiai arba netiesiogiai, realiai arba potencialiai ribotų valstybių narių prekybą pagal Dassonville bylos sprendimą, su sąlyga, kad šios nuostatos yra taikomos visiems nacionalinėje teritorijoje veikiantiems prekybininkams, ir kad jos turi tokį pat teisinį poveikį, pardavinėjant tiek vietines, tiek iš kitų valstybių narių importuojamas prekes“.

Taigi *Keck* bylos sprendimas rodo aiškų „*Dassonville formulės*“ susiaurinimą – tam tikresnėms klausimams, kurie neturi didesnės įtakos valstybių narių tarpusavio prekybai, EB sutarties 28 str. netaikomas.

„KECK FORMULĖS“ TAIKYMAS LAISVO DARBUOTOJŲ JUDĖJIMO SRITYJE

Manytume, nereikėtų abejoti, kad „*Keck*“ pobūdžio principai taip pat galėtų būti taikomi reglamentuojant laisvą darbuotojų judėjimą (taip pat ir steigimosi bei paslaugų teikimo laisvėms [plačiau žr., pvz., 18]).

Todėl, pritaikydami „*Keck*“ taisyklę laisvo darbuotojų judėjimo srityje, galėtume teigti, kad atitinkamos nacionalinės taisyklės, vienodai taikomos visiems toje valstybėje dirbantiems asmenims bei turinčios tokį pat teisinį poveikį tiek priimančios valstybės narės piliečių, tiek ES užsieniečių darbui, negalėtų būti traktuojamos kaip laisvo darbuotojų judėjimo ribojimai.

Atrodo, kad ETT sprendimas *Graf* byloje [11] patvirtina šią mintį.

Vokietijos pilietis ponas *V. Graf* ketverius metus dirbo Austrijos darbdaviui, o paskui nutraukė darbo sutartį, norėdamas įsidarbinti Vokietijoje. Pagal Austrijos įstatymus tam pačiam darbdaviui ilgiau kaip trejus metus dirbęs darbuotojas, turėjo teisę reikalauti kompensacijos dėl nesąžiningo atleidimo, jei jis būtų atleistas (o ne paprasčiausiai pats išėitų iš darbo). *V. Graf* tvirtino, kad ši nuostata prieštarauja EB sutarties 39 str., nes dėl

tokios Austrijos taisyklės jis, persikėlęs gyventi į kitą valstybę narę, prarado galimybę būti atleistas Austrijoje, todėl negalėjo reikalauti kompensacijos.

ETT su tuo nesutiko: Austrijos įstatymas tikrai nebuvo diskriminuojantis. Jis netrukdė darbuotojui ir nesulaikė jo norint nutraukti darbo sutartį, planuojant imtis darbo pas kitą darbdavį. Teismo nuomone, „toks atvejis yra pernelyg neapibrėžtas ir netiesioginis, kad teisės aktai būtų pripažinti galinčiais trukdyti laisvam darbuotojų judėjimui“ [11, 25 punktas].

Kai kurie autoriai ETT sprendimą šioje byloje lygina su *Keck* sprendimu [pvz., 19, p. 13]. Catherine Barnard nuomone, šiuo sprendimu ETT pripažino, kad „esminio trukdymo patekti į rinką nesukeliančios priemonės nepatenka į Sutarties 39 straipsnio taikymo sritį“ [19, p. 13].

Nors reikia sutikti, kad ETT sprendimas *Graf* byloje [11] nubrėžia tam tikras nediskriminuojančių ribojimų draudimo ribas, tačiau lieka neaišku, ar nacionalinės taisyklės įtaka laisvam darbuotojų judėjimui turėtų būti vertinama, remiantis vien „esminio“ ar atitinkamai „minimalaus“ poveikio kriterijumi, ar ir kitais parametrais. Taip pat, prisimenant „*Keck formulę*“, reikia pasakyti, kad ETT šioje byloje išskyrė konkrečią nacionalinių taisyklių kategoriją, t. y. taisykles, reglamentuojančias prekės pardavimo metodus. Būtent šias taisykles (su sąlyga, kad jos neturėtų diskriminuojančio poveikio) Teismas įvardijo kaip neturinčias ribojančio poveikio prekyboje valstybėse narėse.

Taigi *Keck* byloje ETT aiškiau apibrėžė nediskriminuojančių ribojimų draudimo apimtį, nei minėtoje *Graf* byloje. Todėl galėtume kelti klausimą, kokios nacionalinės taisyklės dėl laisvo darbuotojų judėjimo galėtų būti traktuojamos kaip „prekės pardavimo metodų“ atitikmuo. Kita vertus, galėtume kelti klausimą, ar tokio atitikmens apskritai reikia ieškoti.

Visų pirma, manytume, svarbu atsakyti į klausimą, ar įvertinant nacionalinių taisyklių poveikį darbuotojų migracijai, reikėtų apsiriboti nacionaline teise apskritai, ar tik tam tikra nacionalinių taisyklių kategorija. Todėl *Keck* sprendimo taikymas galėtų būti traktuojamas kaip krypties nurodymas. Tokia kryptis reikštų, kad dėl nacionalinių sistemų skirtumų bei nesant EB teisinio reglamentavimo, visuomet gali atsirasti „nepatrauklių“ nacionalinių nuostatų, tačiau tai dar nereiškia, kad visos jos galėtų būti ginčijamos, remiantis EB sutarties 39 straipsniu. Kaip nurodo Füsseris Klausas, tai, kad vienoje valstybėse mokytojams leidžiama prasižengusius mokinius mušti rykštele arba galioja labai griežtos taisyklės dėl alkoholio promilių, nereiškia, kad dėl tokių taisyklių „nepatrauklumo“ ES užsieniečiams galima jas įvardyti kaip kliūtis darbuotojų migracijai [4, p. 98].

Taigi kokios nacionalinės taisyklės galėtų ir kokios negalėtų būti ginčijamos, remiantis EB sutarties 39 str.? Šį klausimą perfrazuotume kitaip: kokios nacionalinės taisyklės galėtų turėtų tiesioginį ar netiesioginį poveikį darbuotojų migracijai valstybėse narėse ir kokios tokio poveikio neturėtų?

Nors yra manančių, kad *Keck* sprendimo pritaikymas peržengiant EB sutarties 28 str. taikymo ribas, netu-

ri prasmės, nes „*modalités de vente*“ (pranc. *prekės pardavimo metodai*) yra labai specifinė kategorija, pagal savo prigimtį pritaikoma tik laisvam prekių judėjimui [20, p. 47], tačiau, atsakydami į anksčiau pateiktus klausimus, bandysime orientuotis į „prekės pardavimo metodų“ taikymą laisvo darbuotojų judėjimo srityje.

Taigi pirmiausia turime kalbėti apie nacionalines taisykles, kurios vienodai taikomos visiems nacionalinėje teritorijoje dirbantiems asmenims.² Taip pat yra aišku, kad remiantis *Keck* sprendimu nereikėtų apsiriboti nacionaline teise apskritai, o tik tomis nacionalinėmis teisės nuostatomis, kurios tiesiogiai ar netiesiogiai yra susijusios su asmens persikėlimu į kitą valstybę, patekimu į kitos valstybės narės darbo rinką [4, p. 98]. Todėl, pavyzdžiui, nacionalinė taisyklė dėl „perėjimo kompensacijos“ (*Bosman* byla [1]) tokį poveikį turėtų, nes trukdo patekti į kitos valstybės narės darbo rinką.

Taisyklės dėl prekės pardavimo metodų tapo įprasta sieti su taisyklėmis, nustatančiomis, „kas parduoda produktą, kada, kur ir kaip tai daroma“ [21]. Taigi šios taisyklės nei tiesiogiai, nei netiesiogiai nereguliuoja prekės patekimo į rinką, o nustato rinkoje esančių produktų prekybos taisykles. Todėl tokių taisyklių analogija laisvo darbuotojų judėjimo srityje galėtų būti laikomos nacionalinės taisyklės, reglamentuojančios darbo sąlygas. Atsižvelgiant į tai, kad EB sutarties 39 str. 2 dalį konkretizuojantis Reglamentas 1612/68 nustato ir teisę į tokias pat kaip ir priimančios valstybės narės piliečių socialines ir mokesčių lengvatas bei kitas teises, siejamas su diskriminacijos dėl pilietybės draudimu, tai ir pastarosios turėtų būti pašalintos iš nediskriminuojančių ribojimų draudimo principo taikymo srities. Atrodytų, tokia išvada labiausiai atitiktų išvardytų teisių ryšį su nediskriminacijos dėl pilietybės principu. Be to, ir pats ETT nediskriminuojančių ribojimų draudimą sieja ne su EB sutarties 39 str. 2 dalimi, o su 3 dalimi, kurioje įtvirtintos vadinamosios laisvo judėjimo teisės [1, 96 punktą].

Teisės, įtvirtintos EB sutarties 39 str. 2 dalyje, yra siejamos su diskriminacijos dėl pilietybės draudimu. Todėl jei priimančios valstybės narės taisyklės dėl „darbo sąlygų“ ar „socialinių ir mokesčių lengvatų“ yra vienodai taikomos visoje nacionalinėje teritorijoje dirbantiems asmenims ir turi tokį pat teisinį poveikį tiek priimančios valstybės narės piliečių, tiek ES užsieniečių darbei ir gyvenimui, jos negali būti laikomos turinčiomis ribojantį poveikį darbuotojų migracijai valstybėse narėse.

IŠVADOS

1. Itin platus nediskriminuojančių ribojimų draudimo aiškinimas gali nulemti EB kompetencijos pagal EB sutartį viršijimą.

2. Nustatant nediskriminuojančių ribojimų draudimo mastą laisvo darbuotojų judėjimo srityje, galima bū-

² Skirtingai nei laisvo prekių judėjimo, laisvo darbuotojų judėjimo srityje trečiosios šalies piliečiai, teisėtai patekę į priimančios valstybės narės darbo rinką, nėra pripažįstami darbuotojų judėjimo laisvės subjektais, išskyrus darbuotojo šeimos narius.

tų orientuotis į „*Keck formulės*“ (laisvas prekių judėjimas) taikymą, nes manome, kad ETT nustatyti vidaus rinkos laisvių aiškinimo principai *mutatis mutandis* turėtų galioti ir laisvam darbuotojų judėjimui. Atlikę tyrimą nustatėme, kad:

- „*Keck* formulė“ nurodo nediskriminuojančių laisvo darbuotojų judėjimo ribojimų draudimo aiškinimo kryptį, kad dėl egzistuojančių nacionalinių teisinių sistemų skirtumų ne visos ES užsieniečiams „nepatrauklios“ nacionalinės taisyklės gali būti ginčijamos, remiantis EB sutarties 39 str.;
- Atsižvelgdami į tai, kad nediskriminuojančių ribojimų draudimas kildinamas iš EB sutarties 39 str. 3 dalies, teigtume, jog šis draudimas turi būti siejamas su tomis nacionalinėmis taisyklėmis, kurios yra tiesiogiai ar netiesiogiai susijusios su asmens persikėlimu į kitą valstybę, patekimu į kitos valstybės narės darbo rinką;
- „Prekės pardavimo metodų“ laisvo darbuotojų judėjimo srityje atitikmeniu laikytume darbo sąlygas bei socialines ir mokesčių lengvatas. Todėl teigtume, jei priimančios valstybės narės taisyklės dėl darbo sąlygų ar socialinių ir mokesčių lengvatų yra vienodai taikomos visoje nacionalinėje teritorijoje dirbantiems asmenims ir turi tokį pat teisinį poveikį tiek priimančios valstybės narės piliečių, tiek ES užsieniečių darbei ir gyvenimui, jos negali būti laikomos turinčiomis ribojantį poveikį darbuotojų migracijai valstybėse narėse.

LITERATŪRA

1. ETT sprendimas Union Royale Belge de Société de Football Association/Bosman byloje Nr. C-415/93, Sammlung der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften. 1995, p. 4921.
2. **Bleckmann Albert.** Die Personenverkehrsfreiheit im Recht der EG. Vom Gleichheitssatz zur Verankerung absoluter Grundrechte//Deutsches Verwaltungsblatt (DVBl). – Köln, 1986.
3. **Schwander Daniel.** Die Reichweite der Arbeitnehmerfreizügigkeit in der Europäischen Gemeinschaft. Art. 48 EGV – ein Beschränkungsverbot? // Recht, 1996.
4. **Füsser Klaus.** Grundrecht auf wirtschaftliche Freizügigkeit und Art. 8 a EGV als Auffangbeschränkungsverbot der Gemeinschaftsrechts // Die öffentliche Verwaltung, 1999.
5. **Birk Rolf.** Arbeitsrechtliche Regelungen der Europäischen Union//Richard R., Wlotzke O., Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 2. Auflage, 2000.
6. **Wissmann Hellmut.** Art. 39 EGV // begründet von Dietrich T., Hanau P., Schaub G., Erfürter Kommentar zum Arbeitsrecht, 6., neubearbeitete Auflage, 2006.
7. ETT sprendimas O’Flynn/Adjudication Office byloje Nr. C-237/94, Sammlung der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften. 1996, p. I-2617.
8. ETT sprendimas Bachmann/Belgija byloje Nr. C-204/90, Sammlung der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften, 1992, p. I-249.
9. ETT sprendimas Biehl/Administration des contributions du grand-duché de Luxembourg byloje Nr. C-175/88,

- Sammlung der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften. 1990, p. I-1779.
10. **ETT** sprendimas Procureur du Roi/Benoît and Gustave Dassonville byloje Nr. 6/74, Sammlung der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften. 1974, p. 837.
 11. **ETT** sprendimas Graf/Filzmozer Maschinenbau GmbH byloje Nr. C-190/98, Sammlung der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften. 2000, p. I-493.
 12. **ETT** sprendimas Lehtonen and Castors Canada Dry Namur-Braine ASBL/Fédération royale belge des sociétés de basket-ball ASBL (FRBSB) byloje Nr. C-176/96, Sammlung der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften. 2000, p. I-02681.
 13. **ETT** sprendimas Hans van Lent byloje Nr. C-232/01, Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften (Abl.) C. 275. 2003, p. 14.
 14. **ETT** sprendimas Cinéthèque SA/Fédération nationale des cinémas français byloje Nr. 60/84, Sammlung der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften. 1985, p. 2605.
 15. **ETT** sprendimas Torfaen Borough Council/B & Q plc byloje Nr. 145/88, Sammlung der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften. 1989, p. 3851.
 16. **Tillotson John**. Community Law: Text, Cases and Materials. – London: Cavendish Publishing Ltd., 1996.
 17. **ETT** sprendimas Keck (Bernard) and Daniel Mithouard, Criminal Proceedings against byloje Nr. C-267/91, Sammlung der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften. 1993, p. I-6097.
 18. **D. O’Keeffe, A. Bavasso**. Four Freedoms, One Market and National Competence. In Search of a Dividing Line // Judicial Review in European Union Law: Liber Amicorum in Honour of Lord Slynn of Hadley. 2000, the Hague, Kluwer.
 19. **Barnard Catherine**. Europos Sąjungos materialinė teisė. Keturius laisvės. Laisvas asmenų, paslaugų ir kapitalo judėjimas. – Vilnius, 2006.
 20. **Füsser Klaus**. Grundrecht auf wirtschaftliche Freizügigkeit und Art. 8 a EGV als Auffangbeschränkungsverbot der Gemeinschaftsrechts // Die öffentliche Verwaltung, 1999.
 21. **Mortelmans K**. Article 30 of the EEC Treaty and Legislation Relating to Market Circumstances: Time to Consider a New Definition, 1991 // iš: Barnard Catherine. Europos Sąjungos materialinė teisė. Keturius laisvės. Laisvas prekių judėjimas. – Vilnius. 2005, p. 40.

THE SCOPE OF THE PROHIBITION OF NON-DISCRIMINATIVE RESTRICTIONS UNDER THE ARTICLE 39 OF THE TREATY ESTABLISHING THE EUROPEAN COMMUNITY

Inga Daukšienė*
Mykolas Romeris University

S u m m a r y

Various legal authors mainly agree that free movement of workers under article 39 of the EC treaty is not compatible with restrictions that create obstacles for migration of workers in the Community, even though they are non-discriminative. The author follows the position that a very broad interpretation of prohibition of non-discriminatory restrictions could determine stretch of authority under the EC Treaty. Therefore the author of this work claims to define the scope of application of the prohibition in free movement of workers.

Although the ECJ recognized the incompatibility of non-discriminatory restrictions with article 39 of the EC Treaty in *Bosman* case (1995), however, the Court has never defined the scope of application of such restrictions.

Aiming to define the scope of prohibition of non-discriminatory restrictions, the author focuses on the ruling of ECJ in *Keck* case (free movement of goods), because she considers that the principles of interpreting the freedoms of internal market, defined by ECJ, should *mutatis mutandis* obtain in free movement of workers as well. Therefore the author seeks an equivalent of “certain selling arrangements” in free movement of workers and aims to identify the national rules that could be removed from the scope of application of the article 39 of the EC treaty.

Keywords: free movement of workers, the prohibition of non-discriminatory restrictions, interpretation of non-discriminatory restrictions, “Dassonville formula”, “Keck formula”, methods of selling goods.

* Dr., lecturer of the Department of European Union Law of Faculty of Law of Mykolas Romeris University.